

Sozio-technologische AkteurInnen auf einem angespannten Arbeitsmarkt: Diskriminierung und Online-Job-Plattformen

Schadauer, Andreas; Schäfer, Claudia

Veröffentlichungsversion / Published Version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Schadauer, A., & Schäfer, C. (2015). Sozio-technologische AkteurInnen auf einem angespannten Arbeitsmarkt: Diskriminierung und Online-Job-Plattformen. *SWS-Rundschau*, 55(4), 279-299. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-59647-6>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Sozio-technologische AkteurInnen auf einem angespannten Arbeitsmarkt. Diskriminierung und Online-Job-Plattformen

Andreas Schadauer/Claudia Schäfer (Wien)

Andreas Schadauer/Claudia Schäfer: *Sozio-technologische AkteurInnen auf einem angespannten Arbeitsmarkt. Diskriminierung und Online-Job-Plattformen* (S. xxx-yyy)

Rassistische Diskriminierung bei der Suche nach neuen Angestellten ist in Österreich noch immer ein großes Problem. Auf einem angespannten Arbeitsmarkt stellt diese eine weitere Erschwernis und Hürde für die Arbeitssuchenden dar. Wir widmen uns in unserem Artikel diesem Thema unter besonderer Berücksichtigung des sozio-technologischen Charakters der Arbeitssuche. Zwei Fragen stehen im Zentrum unserer Arbeit: Inwieweit können bestimmte sozio-technologische Objekte, genauer Online-Job-Plattformen, die Arbeitssuche beeinflussen und prägen und in welchen Situationen können diese anti-diskriminatorische Impulse setzen? Aufbauend auf qualitative Interviews mit Arbeitssuchenden skizzieren wir sieben Situationen, in denen durch bestimmte Designentscheidungen Online-Job-Plattformen einen Unterschied machen und Diskriminierung zumindest erschweren können.

Schlagworte: Diskriminierung, Arbeitssuche, sozio-technologische AkteurInnen, Rassismus, qualitative Forschung

Andreas Schadauer/Claudia Schäfer: *Socio-technological Actors on a Tense Labour Market. Discrimination and Online-job-platforms* (pp. xxx-yyy)

Racial discrimination in recruiting new employees is still reality in Austria. For job seekers it is a further obstacle and hurdle on an already tense labour market. In our article we address this topic paying particular attention to the socio-technological character of job search. The two leading questions of the article are: To what extent can certain socio-technological objects, more precisely online-job-platforms, affect and shape job search, and in what situations can those foster anti-discriminatory agendas? Based on qualitative Interviews with job seekers we will sketch seven situations in which online-job-platforms can make a difference and at least hamper discrimination by slight changes in their design.

Keywords: discrimination, job search, socio-technological actors, racism, qualitative research

1. Einleitung: Arbeitssuche und Technologie

Diskriminierung aufgrund der Herkunft bei der Rekrutierung neuer Angestellter findet in Österreich immer noch statt. Hierbei deckt sich das Ergebnis des ersten Korrespondenz-Tests (Hofer u. a. 2013) im Auftrag des Sozialministeriums mit den Erfahrungen der Beratungsstelle von ZARA – Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit (ZARA 2015) und der Gleichbehandlungsanwaltschaft (2012). Diskriminierung wird von den Betroffenen aber nicht nur wahrgenommen (Reichel 2010, 72–73), sondern auch als große Belastung empfunden (Braakmann/ Enzenhofer 2010, 92–93), die sich auch negativ auf die Gestaltung der Arbeitssuche auswirken kann (Schadauer/ Wiesinger 2015). Auf einem angespannten Arbeitsmarkt stellt Diskriminierung eine weitere Erschwernis und für die sowieso schon anstrengende und fordernde Arbeitssuche eine weitere Hürde dar. Ein Thema, dem in der Forschungsliteratur allerdings nur wenig Aufmerksamkeit zukommt.

Wenig Aufmerksamkeit wird auch dem sozio-technologischen Charakter¹ der Arbeitssuche gewidmet und der Frage, wie zum Beispiel Online-Job-Plattformen und Internetseiten Gewohnheiten und Praktiken der beteiligten AkteurInnen bei der Arbeitssuche und Rekrutierung beeinflussen und prägen können. Dabei geht zumindest in Europa die Frage unter, ob Technologien diskriminierendes Verhalten unterstützen und legitimieren können, oder auch das Potenzial besitzen, diesem entgegenzuwirken (Schadauer/ Springer 2014a). Dabei sehen wir Online-Job-Plattformen und Internetseiten als aktive und gestaltende Elemente des Arbeitsmarkts an, deren Rolle und Bedeutung, auch für die Etablierung anti-diskriminatorischer Maßnahmen, wir in diesem Artikel ausloten.

Der Artikel verfolgt zwei Ziele. Anhand von Online-Job-Plattformen geht er der Frage nach, inwieweit sozio-technologische Objekte die Arbeitssuche beeinflussen und prägen: Genauer, wie werden sowohl die Gestaltung der Arbeitssuche als auch die Wahrnehmung des Arbeitsmarkts durch diese beeinflusst?

Er behandelt weiter, in welchen Situationen Online-Job-Plattformen anti-diskriminatorische Impulse setzen können; also, in welchen Situationen der Arbeitssuche und Bewerbung eine Online-Plattform durch ein entsprechendes Design Diskriminierungsauslöser ausblenden und das Verhalten verschiedener AkteurInnen entsprechend beeinflussen kann, um Diskriminierung zumindest zu erschweren.

Der Artikel baut auf empirischem Material auf, das im Rahmen des Projekts *G@together-Get Together Without Barriers*² generiert wurde. Das folgende Kapitel gibt eine Übersicht über das empirische Material, auf dem unsere Auseinandersetzung mit

1 Mithilfe des Begriffs Sozio-Technologie wird in der Wissenschaftsforschung hervorgehoben, dass Technologien sowohl Produkte sozialer Vorgänge sind, durch ihre Nutzung verändert werden, als auch, dass soziale Phänomene von Technologien durchsetzt und von diesen mitgestaltet werden. Weder ist Technologie ohne das Soziale noch das Soziale, besonders in der modernen Welt, ohne Technologie beschreib- und begreifbar, somit immer sozio-technologisch. Siehe dazu auch Leonardi (2012).

2 Das Projekt wurde im Rahmen der Joint Programming Initiative (JPI) Urban Europe gefördert.

den Themen aufbaut (Kap. 2). Die Rolle von Objekten in der Sozialforschung stellen wir anhand von Entwicklungen in der Wissenschaftsforschung dar (Kap. 3). Der erfahrenen Diskriminierung der InterviewpartnerInnen am österreichischen Arbeitsmarkt widmen wir das darauffolgende Kapitel 4. Danach gehen wir den Fragen nach, wie Online-Job-Plattformen die Arbeitssuche mitgestalten und in welchen Situationen sie einen Unterschied machen können (Kap. 5). Der Artikel schließt mit einer Zusammenschau und einem Ausblick (Kap. 6).

2. Methode

Die Erfahrung und Sicht der Betroffenen methodisch angemessen zu berücksichtigen, war ein Leitmotiv für die empirische Arbeit im *G@together*-Projekt. Dabei standen die Erfahrungen der Arbeitssuchenden im Zentrum unseres Forschungsinteresses und der leitenden Forschungsfragen: Wie gestalten Arbeitssuchende die Arbeitssuche? Welche Erfahrungen, positive und negative, haben Arbeitssuchende am Arbeitsmarkt gemacht? Welche Formen rassistischer Diskriminierung, wenn überhaupt, haben Arbeitssuchende gemacht? Und wie wirkt sich erfahrene rassistische Diskriminierung auf die Arbeitssuche aus?

Im Zeitraum von Oktober 2013 bis April 2014 führten wir in Wien 17 leitfadengestützte Interviews mit Personen, die zur Zeit des Interviews oder davor auf Arbeitssuche (gewesen) waren. Der Zeitraum wurde so gewählt, dass das Grundprinzip des *theoretical samplings* (Strauss/ Corbin 1998, 201–209), dass die Analyse mit der Datenerhebung ansetzen und die Datenerhebung an die Analyse angepasst werden soll, eingehalten und die Suche und Rekrutierung der InterviewpartnerInnen sowie der Interviewleitfaden an die laufende Auswertung angepasst werden konnte.

Unsere Zielgruppe waren Arbeitssuchende, die selbst, deren Eltern oder Großeltern in einem der so genannten neuen EU-Mitgliedsstaaten oder außerhalb der EU geboren wurden. Da das Projekt im Rahmen des Diskurses um einen zunehmenden Fachkräftemangel eingereicht und gefördert wurde, lag unser Fokus auf höher qualifizierten Arbeitssuchenden, was in unserem Suchaufruf nach InterviewpartnerInnen mit postsekundärem (berufsbildende Hochschule, spezielle berufliche Qualifikationen) Bildungsabschluss oder höher umschrieben wurde. Im Erhebungszeitraum kontaktierten wir über 30 NGOs, Interessenvertretungen und bestimmte öffentliche Einrichtungen, z. B. die Gleichbehandlungsanwaltschaft, mit der Bitte, unseren Aufruf unter ihren Mitgliedern, KlientInnen und Kontakten zu verteilen und potenzielle InterviewpartnerInnen zu vermitteln. Darüber hinaus fanden wir auch über private Kontakte von KollegInnen bei ZARA InterviewpartnerInnen.

Das Forschungsinteresse spiegelte sich im Leitfaden wider, allerdings wurden die Interviews so geführt, dass die Interviewten einen eigenen Erzählfluss und Stil generieren konnten. Der Leitfaden diente als Stütze für den/die InterviewerIn, falls das Gespräch ins Stocken geriet. Als Einleitung, nach einer kurzen Vorstellung des Projekts

und der Garantie der Anonymität,³ wurden die InterviewpartnerInnen gebeten, einen biographischen Abriss zu geben. Beim Thema Arbeitssuche baten wir sie, uns zu beschreiben, wie sie diese gestalten, was sich über die Zeit verändert hat und auf welche Probleme sie gestoßen sind.

Die Mehrheit der InterviewpartnerInnen war zur Zeit des Interviews arbeitslos. Einige fanden kurz vor dem Interview eine Anstellung und das Interview wurde retrospektiv geführt. Zwei InterviewpartnerInnen hatten nur eingeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt, alle anderen uneingeschränkten. Die Mehrheit wurde außerhalb der EU geboren (z. B. Iran, Kolumbien), einer in einem der so genannten neuen EU-Mitgliedstaaten und einige wurden in Österreich geboren. Die jüngste Interviewpartnerin fiel in die Altersgruppe 20–25 und die älteste in die Gruppe 55–60. Mehr Frauen als Männer meldeten sich bei uns für ein Interview. Bei den im Artikel verwendeten Interviewausschnitten geben wir zur Orientierung die fortlaufende Nummer des Interviews und die Zeilenangabe des Transkripts an.

Darüber hinaus greifen wir vereinzelt auch auf weiteres empirisches, im Laufe des Projekts generiertes Material zurück. Dies umfasst eine Literaturrecherche zum österreichischen Arbeitsmarkt, eine Sekundärauswertung der Arbeitskräfteerhebung 2013,⁴ Interviews mit 17 Personalverantwortlichen⁵ sowie die Erfahrungen, die wir im Rahmen von zwei *Usability*-Tests zu unserem im *G@together*-Projekt entwickelten Konzept einer »fairen Job-Plattform« mit Arbeitssuchenden durchgeführt haben. Die *Usability*-Tests wurden anhand von sogenannten *Mock-Ups* unserer konzeptualisierten fairen Job-Plattform durchgeführt. Diese *Mock-Ups* bestanden aus Internetseiten, die visualisieren, wie das Konzept unserer Plattform in der Praxis aussehen könnte, allerdings ohne umfassendere Funktionen wie z. B. das Speichern des Lebenslaufs oder die Suche in einer Datenbank anzubieten. Bei den *Usability* Tests präsentierten wir den TesterInnen die *Mock-Ups* und baten sie, zu beschreiben, was sie auf den einzelnen Internetseiten machen würden, wenn sie nach einer Anstellung suchen und sich über die Plattform für eine Anstellung bewerben würden. Ergänzend baten wir sie um eine Einschätzung der BenutzerInnenfreundlichkeit und Verständlichkeit der *Mock-Ups* und ob ihnen etwas Positives oder Negatives aufgefallen war.

3 Um eine umfassende Anonymität zu gewährleisten, haben wir in den wiedergegebenen Interviewausschnitten alle Verweise auf die Branche(n), in denen die InterviewpartnerInnen suchen, die Ausbildung, die beruflichen Tätigkeiten, als auch auf das Geschlecht, so es möglich ist, und Alter gelöscht.

4 Siehe für eine genauere Beschreibung der Literaturrecherche und der statistischen Sekundäranalyse und zu den Ergebnissen den Projektbericht D3 1 Identification and description of disadvantaged groups: http://www.zara.or.at/_wp/wp-content/uploads/2014/09/D3-1-Identification-and-description-of-disadvantaged-groups-FINAL.pdf, 30. 6. 2015.

5 Siehe für eine genauere Beschreibung zu den Interviews mit den Personalverantwortlichen: Schadauer/ Springer (2015, 8).

Der Entwicklung der *Mock-Ups* ging eine Analyse verschiedener, von den InterviewerInnen erwähnten Online-Job-Plattformen⁶ voraus. Diese Analyse folgte drei aufbauenden Schritten. Zuerst besuchten wir alle von den InterviewerInnen erwähnten Online-Job-Plattformen und dokumentierten ihre generellen Eigenschaften, wie z. B. ob nur nach Ausschreibungen gesucht oder zusätzlich auch der eigene Lebenslauf hochgeladen werden kann. Im zweiten Schritt wurden eine Job-Suche simuliert und Spezifika, wie z. B. angebotene Filteroptionen (Ort, Anstellungsart, usw.), Sortierfunktionen (nach Datum, Relevanz, usw.) notiert. Im dritten Schritt wurde auf allen Seiten, die anboten, einen Lebenslauf auf ihrer Seite zu hinterlegen, um von ArbeitgeberInnen gefunden zu werden, ein Account angelegt und ein Lebenslauf mithilfe der angebotenen Online-Formulare erstellt. Dabei notierten wir, welche verpflichtenden (z. B. Name, Alter, Titel, Portraittfoto, manche auch Staatsbürgerschaft) und optionalen (z. B. Arbeitserfahrung, Ausbildung) Angaben von den Arbeitssuchenden eingetragen werden können bzw. welche angegeben werden müssen. Dadurch konnten wir einen Eindruck davon gewinnen, was die Online-Job-Plattformen als wichtige Informationen für einen typischen Lebenslauf ansahen und den Arbeitssuchenden vermittelten.

3. Die Rolle und Bedeutung von Objekten in der Sozialforschung

Die Arbeitssuche, wie sie in den Interviews dargestellt wurde, ist durch unterschiedliche Objekte und Artefakte, sowohl technologische als auch nicht-technologische, materielle als auch immaterielle, geprägt. So besteht ein von vielen ähnlich beschriebener Arbeitssuchtag darin, sich zum Computer zu setzen, verschiedene Programme zu öffnen, nach neuen Ausschreibungen zu suchen, die Bewerbungsunterlagen zu aktualisieren, auszudrucken, zu telefonieren und Informationen zusammenzutragen. Beispielhaft dafür soll dieser Interviewausschnitt dienen:

»Das ist ein Fulltime-Job für mich im Moment, wirklich. Ich sitze den ganzen Tag (am Computer Anmerkung AutorInnen) und suche Jobs und schaue und da kommt eine Bewerbung und dann setze ich mich hin und schreibe zwei, drei Stunden und es muss alles sitzen, weil ich korrigiere das alles immer und dann überlegt man, ob man anrufen soll, was man schicken soll, ob Dienstzeugnisse, Zertifikate, die muss man auch schicken«
(Interview 7, 193–196).

Trotz dieser starken Präsenz von Objekten in den Narrativen, den Erzählungen der InterviewpartnerInnen, spielten diese in den sozialwissenschaftlichen Theorien, Methoden und Analysen lange Zeit keine Rolle. Der Fokus lag vorwiegend auf den Menschen und deren Intentionen, Motivationen und Handlungen, oder auf einer

6 Siehe für eine genauere Beschreibung zur Analyse der Internetseiten den Projektbericht D3.3+4.3 Requirements towards the platform program: http://www.zara.or.at/_wp/wp-content/uploads/2014/09/D3.3+4.3-Requirements-towards-the-platform-program-FINAL.pdf, 30. 6. 2015.

abstrakten Vorstellung des »Sozialen« und wie es die AkteurInnen determiniert.⁷ Den Menschen und dem »Sozialem« wurde die gesamte Verantwortung für das Zustandekommen oder Verhindern sozialer Phänomene überantwortet. Objekten kam weder eine konstruktive, gestaltende, unterstützende noch erschwerende oder verhindernde Bedeutung zu. Sie schienen in den Berichten, Erzählungen und Analysen lange Zeit einfach nicht auf. Diese Position wurde in den 80er- und 90er-Jahren von verschiedenen ForscherInnen im Feld der Wissenschaftsforschung auf vielfältige Weise herausgefordert (siehe z. B. Latour/ Woolgar 1986, Law 1987, Knorr-Cetina 1991, Akrich 1992).

Außerhalb der Wissenschaftsforschung haben vor allem ForscherInnen, die sich der sozialwissenschaftlichen Strömung der Praxistheorie zuordnen, in ihren theoretischen und empirischen Arbeiten der Materialität sozialer Phänomene mehr Aufmerksamkeit geschenkt. So sehen sowohl Reckwitz (2002) als auch Schatzki (2002) Objekte, Technologien oder Materialität als wichtige Bestandteile aller Praktiken an und sie fanden auch Eingang in verschiedene empirische, praxeologische Arbeiten: So sind sie bei Schmidt Teil der körperlichen Inszenierungen von Programmieren als Kopfarbeit (2012, 183–188) oder bei Orlikowski (2002) aktive Elemente des Lernens von beruflichen Routinen in Organisationen.

Eine besondere Stellung nehmen dabei Artefakte, also Objekte, die mit einem bestimmten Ziel und einer gedachten Nutzung produziert werden, ein. Darunter fallen auch alle technologischen Objekte wie Online-Job-Plattformen. Sie werden mit einem bestimmten Ziel, mit einer Vorstellung von ihrer Nutzung und einem spezifischen Bild von den NutzerInnen produziert und sind deswegen nicht nur technologische, sondern soziale oder eben sozio-technologische Objekte. Akrich (1992) spricht hierbei von einem Script, das den Artefakten von ihren ProduzentInnen eingeschrieben werde und eine bestimmte Nutzung suggeriere und vorgebe. Während Akrich besonderes Augenmerk auf die von den ProduzentInnen der Artefakte intendierte Nutzung legt, konzentriert sich Latour demgegenüber stärker auf die Wirkung von Artefakten selbst und wie sie Handlungen beeinflussen können. Dies illustriert er in einem lesenswerten Artikel anhand des Beispiels des Berliner Schlüssels (Latour 1996). Durch diese *Skripts* oder *Einschreibungen* (*inscriptions*) sind Artefakte häufig auch politische AkteurInnen. Sie konstruieren in ihrem Design bestimmte Bilder von NutzerInnen, schließen bestimmte (absichtlich oder unabsichtlich) aus (Hirschauer 1999), oder nehmen durch bestimmte Designentscheidungen Stellung zu umstrittenen Themen.

Die von den Interviewten erwähnten Online-Job-Plattformen sehen wir als Artefakte in dieser Art an. Dabei unterscheiden sie sich dahingehend, ob sie von den Arbeitssuchenden nur aktiv oder auch passiv genutzt werden können. Ein Beispiel für erstere Nutzung sind die Karriere-Seiten der verschiedenen Online-Versionen von Tageszeitungen, wie z. B. derstandard.at und diepresse.com, auf denen Arbeitssuchende nach Stellenausschreibungen suchen können. Die verschiedenen angebotenen Filter- (z. B. Branche, Beschäftigungsart) und Sortieroptionen (etwa Relevanz, Datum) struk-

7 Siehe dazu z. B. Schatzkis (2002) Auseinandersetzung mit den individualistischen und strukturalistischen Ansätzen der Sozialphilosophie.

turieren den Arbeitsmarkt und machen diesen dadurch für die Arbeitssuchenden auf eine bestimmte, von den ProgrammiererInnen als hilfreich erachtete Art zugänglich. Online-Job-Plattformen wie *monster.at*, *karriere.at* oder *absolventen.at* bieten neben der aktiven Suche nach Ausschreibungen auch an, ein BewerberInnenprofil zu erstellen, um von ArbeitgeberInnen gefunden zu werden. Dafür müssen die Arbeitssuchenden eine Reihe von obligatorischen und optionalen Informationen über sich auf der Online-Job-Plattform hinterlegen. Die ArbeitgeberInnen können anhand dieser Informationen sowohl BewerberInnen suchen als auch aus der Suche ausschließen.

Wie wir an anderer Stelle ausführlicher beschreiben (Schadauer/ Springer 2014a, Schadauer/ Springer 2014b), ist diese Möglichkeit, Arbeitssuchende aus der Suche auszuschließen, nicht unproblematisch, wobei besonders die Auswahl des Höchstalters und der Ausschluss aller Arbeitssuchenden ohne österreichische StaatsbürgerInnen-schaft zu erwähnen sind. Diese Plattformen nehmen damit Stellung sowohl zur Frage der Altersdiskriminierung als auch zur Diskriminierung aufgrund der Herkunft, indem sie diese erleichtern und durch die angebotene Ausschlussmöglichkeit auch legitimieren. Die Wirkung von Artefakten ist allerdings nicht mit einem »technologischen Determinismus« (Wyatt 2007) gleichzusetzen. Ob Artefakte spezifische Handlungen determinieren, erleichtern, erschweren oder auch keine Bedeutung haben und z. B. ignoriert werden, kann nicht im Vorhinein beantwortet werden, sondern ist eine empirische Frage.

In diesem Sinne verstehen wir Online-Job-Plattformen wie *monster.at*, *karriere.at*, *careesma.at* als sozio-technologische AkteurInnen, die die Arbeitssuche mitgestalten, beeinflussen und prägen (können). Diese agieren in Österreich allerdings auf einem spezifischen Arbeitsmarkt, der bestimmte Eigenschaften aufweist.

4. Diskriminierung bei der Arbeitssuche

In der Forschungsliteratur und in der Arbeitsmarktstatistik⁸ stellt sich der österreichische Arbeitsmarkt als stark vertikal segregiert und fragmentiert dar (Prokopp/ Luomi-Messerer 2009, Smoliner 2011). Bestimmte demographische Merkmale wie Alter (Andree/ Moser 2012), Geschlecht (Eichwalder/ Moser 2010), Geburtsort, sowohl der eigene als auch der der Eltern (Gächter 2010), werden darin mit ungleich verteilten Arbeitslosenraten, Karrierechancen, Einkommen und Grad an Dequalifizierung assoziiert. Erklärungen für diese ungleich verteilten Chancen am Arbeitsmarkt in Österreich setzen häufig bei den ArbeitnehmerInnen bzw. den Arbeitssuchenden selber an. Mängel oder Fehlverhalten anderer ArbeitsmarktteilnehmerInnen werden nur selten

8 Siehe dazu auch unsere Auswertung der Daten der Statistik Austria Arbeitskräfteerhebung 2012: http://www.zara.or.at/_wp/wp-content/uploads/2014/09/D3-1-Identification-and-description-of-disadvantaged-groups-FINAL.pdf, 25. 6. 2015.

berücksichtigt⁹ (Gächter 2012). *Situation* und *correspondence testings*¹⁰ wurden in Österreich nur wenige durchgeführt (Weichselbaumer 2004, Weichselbaumer 2003) und nur einer im Auftrag der öffentlichen Hand (Hofer u. a. 2013). Letzterer, zu rassistischer Diskriminierung, weist einen besonders hohen Grad an Diskriminierung in der Einladungspraxis von ArbeitgeberInnen gegenüber BewerberInnen aus, die Nigeria als Geburtsort angaben.

Während diese Testverfahren hilfreiche Zahlen über das Ausmaß an Diskriminierung generieren können, können sie nicht die vielfältigen Formen erlebter Diskriminierung erfassen und die Auswirkung von erfahrener Diskriminierung auf die Betroffenen thematisieren.¹¹ Dies verlangt eine Hinwendung zur Sicht der Betroffenen, welche wir anhand von Interviews mit Arbeitssuchenden über ihre Erfahrung am Arbeitsmarkt vollzogen. Der Großteil der InterviewpartnerInnen hat Diskriminierung in den verschiedensten Arten und Formen während der Arbeitssuche erlebt. Manche hatten dabei rassistische Diskriminierung offen und direkt, andere indirekt und abgeleitet von anderen Erfahrungen erfahren. Hierbei folgen wir dem Ansatz von Heslin et al. (2012), die rassistische Erlebnisse entsprechend in *mastery* und *vicarious experience* unterteilen: Dabei verstehen sie unter *mastery* alle selbst erlebten und unter *vicarious* nicht selbst erlebte, aber nichtsdestotrotz wahrgenommene Momente rassistischer Diskriminierung, z. B. durch Erzählungen in der eigenen Bezugsgruppe und Beobachtung der Erfahrungen der eigenen Rollenvorbilder. Unter direkt erfahrener Diskriminierung fassen wir alle erzählten Erlebnisse einer offenen Ablehnung aufgrund einer (zugeschriebenen) Herkunft, festgemacht zumeist am Aussehen und an der Kleidung, zusammen. Darunter fallen alle erzählten Situationen, in denen ArbeitgeberInnen explizit und offen die BewerberInnen aus eben diesen Gründen ablehnten. So erinnerte sich eine Interviewpartnerin an eine Antwort, die sie bekommen hatte, als sie nach einer Absage bei dem Unternehmen anrief, um den Grund für die Ablehnung zu erfragen:

9 Siehe dazu z. B. den aktuellen Integrationsbericht des Expertenrats (sic!) für Integration (2014) und das Statistische Jahrbuch migration & integration 2014 (2014). Beide erwähnen das Thema Diskriminierung am Arbeitsmarkt nicht.

10 Bei situation und correspondence testings am Arbeitsmarkt bewerben sich Personen mit vergleichbarer Ausbildung, Arbeitserfahrung, Erwerbsbiographie und Auftreten, allerdings unterschiedlichen Diskriminierungsmerkmalen, z. B. Hautfarbe, Namen, Kleidung (etwa Kopftuch), um die gleiche Stelle. Die beobachteten Unterschiede in den Einladungsraten zu einem Vorstellungsgespräch, bei den Angeboten für eine Anstellung und in der Behandlung können nachvollziehbar Aufschluss über das Ausmaß an Diskriminierung am Arbeitsmarkt geben. Durch das experimentelle, jedoch lebensnahe Setting und da den ArbeitgeberInnen nicht bewusst ist, dass sie an einem Experiment teilnehmen, können situation und correspondence testings Diskriminierung bei der Rekrutierung verlässlich testen und werden von der International Labour Organisation (ILO) seit den 90er-Jahren empfohlen (Simeon et al. 2007).

11 In diesem Artikel konzentrieren wir uns auf den ersten Punkt, die Formen erfahrener Diskriminierung. Der Auswirkung auf die Arbeitssuche haben wir uns in einem anderen Artikel gewidmet (Schadauer/ Wiesinger 2015).

»Die eine Firma hat mir sogar klipp und klar gesagt [...] wir haben mittlerweile schon zwei Schwarze bei uns im Team und das funktioniert nicht so gut, weil irgendwie, die kommen mit den anderen nicht so zu recht, und ja« (Interview 16, 35–41).

Bezeichnend für diese geschilderte Situation ist, und dies zieht sich durch alle erzählten rassistisch motivierten Erlebnisse als roter Faden, dass den Betroffenen die Möglichkeit genommen wird, als spezifische Personen wahr- und ernstgenommen zu werden. Sie werden einer Gruppe zugewiesen, die mit negativen Eigenschaften und einem »Anderssein« versehen wird, um Ausgrenzung und Ablehnung zu legitimieren. Dabei wurde von den InterviewpartnerInnen nicht nur die Ablehnung als diskriminierend, sondern die ganze Situation als beleidigend, verletzend und demütigend beschrieben.

Es ist damit nicht nur die Ablehnung, die sich diskriminierend auswirkt, sondern auch die Ansammlung verschiedenster unangenehmer Erlebnisse, die die Betroffenen am Arbeitsmarkt sammeln.¹² Dadurch unterscheidet sich ihre Erfahrung mit dem österreichischen Arbeitsmarkt von jener anderer ArbeitsmarktteilnehmerInnen. Dabei können solche Erlebnisse weit über die spezifische Ablehnung hinaus wirken und die Arbeitssuche nachhaltig beeinträchtigen (siehe dazu näher Schadauer/ Wiesinger 2015).

Unter indirekt erfahrener Diskriminierung fassen wir erzählte Erlebnisse und Situationen zusammen, die die Vermutung und Annahme stärken, dass die (zuge-schriebene) Herkunft, die Hautfarbe und/ oder die Kleidung die Chancen am Arbeitsmarkt beeinträchtigen. Sie umfasst Situationen vermittelter rassistischer Diskriminierung, abgeleitet von Ereignissen während der Arbeitssuche, geteilte Erlebnisse zwischen FreundInnen und Verwandten, allerdings auch Beobachtungen gesellschaftlicher Haltungen, z. B. vermittelt über verschiedene Medien. Ein Beispiel für erstere ist die von mehreren InterviewpartnerInnen erzählte Situation, in der potenzielle ArbeitgeberInnen beim Vorstellungsgespräch oder Telefonat ihrer Überraschung über die »guten Deutschkenntnisse« der BewerberInnen Ausdruck verliehen. Die Bedeutung von mitgeteilten Erlebnissen von FreundInnen und Verwandten kommt im nächsten Ausschnitt zum Ausdruck, den der/ die InterviewpartnerIn in seine/ ihre Erzählung einbaute, ohne explizit danach gefragt worden zu sein:

»Er (Anmerkung der AutorInnen: ein Freund vom Erzähler) hat vor kurzem den Arbeitgeber gewechselt, wurde auch aufgenommen, der Geschäftsführer von der neuen Firma hat ihm direkt gesagt: Normalerweise nehmen wir hier bei uns keine Leute auf für den Außendienst, vor allem für deine Position, mit einem südländischen Hintergrund, weil wir aus Erfahrung wissen, dass unsere Geschäftspartner, wobei ich nicht weiß, woher er das wissen will, wahrscheinlich ist das seine Einstellung, nicht wollen, mit denen nicht klarkommen« (Interview 11, 166–174).

12 Dass die erlebte rassistische Diskriminierung verschiedene Formen annehmen kann, hat auch Mellor (2003) in einer qualitativen Studie für Australien erhoben und die verschiedenen Formen umfassend beschrieben.

Durch alle Narrative unserer InterviewpartnerInnen ziehen sich Momente der *Entfremdung*, wobei Terkessidis (2004, 173) darunter die Prozesse der Differenzierung in ein »Wir« und »Ihr«, in »Gleiches« und »Anderes« versteht, was in Anlehnung an Foucaults Begriff des *Dispositivs* mit Macht und Autorität verknüpft ist. Dies umfasst alle Momente in den Narrativen der InterviewpartnerInnen, in denen sie von den ArbeitgeberInnen oder, schon verinnerlicht, von sich selbst als »anders«, »nicht dazugehörig«, »problematisch«, usw. konstruiert werden. Alle Situationen, in denen sie nicht als Arbeitssuchende wie jede/r Andere/r angesehen werden, sondern als »KopftuchträgerInnen«, »Schwarze«, als jemand mit »exotischem Namen«, aber auch festgeschrieben in strukturelle Ungleichbehandlung, wie im »eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt«, würden wir als Momente der *Entfremdung*, als Momente, die die Betroffenen Österreich *entfremden*, beschreiben, um bei Terkessidis' interessanter Wendung dieses Begriffs zu bleiben.

In den Erzählungen der InterviewpartnerInnen stellt sich der österreichische Arbeitsmarkt als für sie besonders herausfordernd dar. Segregation, wie sie in der Statistik abgebildet wird, erleben sie bei der Arbeitssuche an den Reaktionen der Personalverantwortlichen sowohl direkt als auch indirekt durch die Erzählungen ihres Umfelds. Der Arbeitsmarkt ist für sie angespannt in der Hinsicht, dass sie bei der Arbeitssuche immer wieder mit Situationen konfrontiert werden, in denen sie auf bestimmte Merkmale, die mit negativen Attributen aufgeladen werden, reduziert werden. Angespannt ist er allerdings auch noch dadurch, dass die Arbeitssuche für sie mit negativen und unangenehmen Erlebnissen einhergeht, von denen andere Arbeitssuchende verschont bleiben.

5. Online-Job-Plattformen als ArbeitsmarktteilnehmerInnen

Die InterviewpartnerInnen erwähnten 19 verschiedene Online-Plattformen, die sie für die Arbeitssuche nutzen und regelmäßig besuchen. Darunter fallen Plattformen, deren Hauptzweck die Veröffentlichung und Suche von Jobausschreibungen sind (z. B. dersstandard.at/Karriere), Seiten, die zusätzlich noch Optionen für Vernetzungen, z. B. Hochladen der eigenen Bewerbungsunterlagen, um von ArbeitgeberInnen gefunden zu werden (z. B. karriere.at), oder Tipps für die eigene Bewerbung anbieten (z. B. monster.at), und Seiten, die den Fokus auf das Aufbauen beruflicher Netzwerke legen (z. B. Xing). Für die *passive* Nutzung, also das Suchen von Ausschreibungen und Einholen von Tipps für die eigene Bewerbung, bieten sie verschiedenste Optionen und Möglichkeiten an, sich in der Fülle an Informationen zurechtzufinden. Um aus der Anzahl der gesammelten Ausschreibungen die passenden zu identifizieren, stellen die Plattformen verschiedene Optionen, diese zu filtern und auszusortieren, zur Verfügung. Die häufigsten sind, neben einem offenen Feld, in dem eigene Suchbegriffe eingegeben werden können, eine Filterung nach Ort bzw. Region und nach Art des Berufs. Neben diesen boten die einzelnen Plattformen unterschiedliche Filterkriterien an

(z. B. Anstellungsart, Branche).¹³ Wie wir an anderer Stelle argumentieren (Schadauer/ Springer 2014a), reproduzieren und verfestigen die von einigen Seiten angebotenen Tipps für die eigene Bewerbung den in Österreich vorherrschenden Bewerbungshabitus, der die Angabe vieler persönlicher Informationen voraussetzt (z. B. Alter, Geschlecht, Portraitfoto), die für die Rekrutierung nicht von Relevanz sein sollten. Dies wird auch bei den Plattformen, die eine *aktive* Nutzung anbieten, also die Option, den Lebenslauf hochzuladen, damit ArbeitgeberInnen diesen finden können, entsprechend in ihrem Design umgesetzt und eingebaut. Dabei werden die Erzählungen der InterviewerInnen von Online-Job-Plattformen privater Unternehmen dominiert. Das vom Arbeitsmarktservice Österreichs angebotene Online-Service ams.at wurde von keinem/ keiner der InterviewpartnerInnen erwähnt.

5.1 Gestaltung der Arbeitssuche

Aufbauend auf die Narrative der InterviewpartnerInnen haben wir in unseren Projektberichten die Arbeitssuche, angelehnt an Schatzkis *site ontology* (Schatzki 2002), als kompliziertes Geflecht aus *soziomateriellen Praktiken und Ordnungen* beschrieben. Die Arbeitssuche wird von fast allen Interviewten als routinierte Tätigkeit unter Zuhilfenahme verschiedenster materieller und technologischer Hilfsmittel beschrieben. Sie fassen dabei die Arbeitssuche als einen Vollzeitjob oder, abhängig von der Lebenssituation, zumindest als einen Teilzeitjob auf. Diese Beschreibung erscheint uns, nicht nur, was den Zeitaufwand betrifft, als zutreffend. In den Interviews stellt sich die Arbeitssuche als eine Tätigkeit dar, die Disziplin, Motivation und eine Strategie abverlangt und deren Feinheiten beim Ausführen gelernt werden müssen.¹⁴ Für fast alle InterviewpartnerInnen war die Anfangszeit eine Zeit des Lernens,¹⁵ sowohl was die Qualität der Bewerbungsunterlagen betrifft, die Strategie, wo und wie sie nach Jobs suchen, als auch, wo sie sich bewerben können und wollen. Teil dieses Lernens war es auch, sich im Angebot der verschiedenen Online-Job-Plattformen zurechtzufinden, die verschiedenen existierenden Internetseiten kennenzulernen und herauszufinden, welche Seiten wie oft besucht werden müssen, um zu dem gewünschten Ergebnis zu gelangen, über alle relevanten Ausschreibungen informiert zu sein. So hat eine Interviewpartnerin anfangs nur Internetseiten besucht, die sich auf Jobausschreibungen fokussierten, die ihrer Ausbildung entsprachen. Aufgrund der geringen Anzahl an gefundenen zutreffenden Ausschreibungen begann sie auch allgemeinere Job-Plattformen zu nutzen:

13 Für eine genauere Darstellung siehe den Projektbericht: http://www.zara.or.at/_wp/wp-content/uploads/2014/09/D3.3+4.3-Requirements-towards-the-platform-program-FINAL.pdf, 25. 6. 2015.

14 Siehe z. B. für das Lernen des Umgangs mit Technologie in Organisationen und bei der Arbeit Orlikowski (2002).

15 Siehe hierzu z. B. auch eine Untersuchung mit einem anderen Forschungsparadigma und mit einer anderen Zielgruppe Wang et al. (2007).

»Also am Anfang habe ich begrenzte Websites, Jobbörsen besucht, nicht wirklich Sachen wie Standard, sondern eher auf [branchenspezifische Internetseite] oder [branchenspezifische Internetseite] habe ich eher geschaut, weil ich in [Branche] arbeiten will und damals auch wollte. Und dann habe ich meine Suche ausgeweitet, natürlich auch ausweiten müssen auf die Presse, Standard, auf verschiedene Jobbörsen wie zum Beispiel [branchenspezifische Internetseite] oder die Webseite [branchenspezifische Organisation]. Solche Jobbörsen« (Interview 8, 16–20).

Während das Lernen des Umgangs mit diesen Online-Angeboten die Anfangszeit der Arbeitssuche prägte, wurden diese im weiteren Verlauf in die tägliche Arbeitssuche eingebaut. Die Online-Plattformen regelmäßig zu besuchen und nach neuen Ausschreibungen zu suchen, war zentraler Teil dessen, wie die InterviewpartnerInnen ihre Arbeitssuche und den Arbeitssuchalltag gestalteten.

Ein wichtiger Effekt dieser zentralen Rolle von Online-Plattformen ist, dass die Arbeitssuchenden über diese ein Bild des Arbeitsmarkts erhielten. Über die Plattformen versuchten sie, herauszufinden, wer gerade nach Angestellten sucht, in welchen Branchen und für welche Tätigkeit eine Nachfrage besteht. Damit kommt den verschiedenen Online-Plattformen neben der vermittelnden auch eine epistemische Bedeutung zu. Die Arbeitssuche beschreiben wir deswegen auch als eine epistemische Tätigkeit, also als eine Tätigkeit, die Erkenntnisse über den Arbeitsmarkt produziert. Über die Beschäftigung mit den Plattformen sammeln die Arbeitssuchenden Eindrücke über den Arbeitsmarkt und darüber hinaus über ihre Position und ihre Chancen am Arbeitsmarkt:

»Wenn Sie mich jetzt fragen, ich weiß ganz genau, wer zurzeit in Österreich [spezifische Berufsbezeichnung] sucht« (Interview 13, 131).

»Ich bin überall dabei, wo die Firmen Ausschreibungen reinstellen. Zeitungen bin ich weniger, aber so online, da bin ich auf Karriere.at, Monster, ZBP von der WU, dann natürlich auch die ganzen Firmen, wie iventa, und Personaldienstleistungen, da bin ich auch überall dabei. Insofern glaube ich schon, dass ich einen guten Überblick habe, wo was ausgeschrieben wird und auch so aktuell wie möglich« (Interview 7, 77–81).

Für die interviewten Arbeitssuchenden, die daran interessiert sind, eine Übersicht über das Angebot zu erlangen, stellen Online-Plattformen eine wichtige Quelle dar. Ihnen kommt, würden wir deswegen auch argumentieren, eine »ontologische Autorität« zu. Die Art, wie sich der Arbeitsmarkt in den Datenbanken der Plattformen darstellt, ist für die meisten der interviewten Arbeitssuchenden die Realität des Arbeitsmarktes. Dies kam besonders in einem Interview zum Tragen:

»Ich schaue eigentlich, kann man sagen, spätestens jeden zweiten Tag auf die verschiedenen Portale. Mit der Zeit, überhaupt in der jetzigen Situation, sieht man schon die verschiedenen Positionen und man sieht, wo hat man sich schon beworben. Wo ist eine Absage! Welches ist neu drinnen! Und die Situation ist verglichen mit den letzten Jahren viel, viel schwächer, weil letztes Jahr kann man sagen, jede Woche in dem Bereich, in dem ich suche, sagen wir mal, zwischen fünf und zehn neue Positionen gewesen und Zeitraum dieses Jahr sind es vielleicht zwischen einer und fünf neuen Positionen. Das heißt, das Angebot ist dieses Jahr viel schwächer als genau vor einem Jahr«
(Interview 11, 103–109).

Online-Job-Plattformen, wenn auch nicht einzig und allein, generieren für bestimmte TeilnehmerInnen die Arbeitsmärkte auf eine spezifische Art und Weise, ganz im Sinne von Law und Urry (2004) und Callon (2007). Sie verdichten die zeitlich und örtlich verstreuten Informationen darüber, ob Organisationen aktiv nach Angestellten suchen und machen diese für Arbeitssuchende zugänglich. Darüber hinaus strukturieren sie durch die Kategorisierung der Ausschreibungen nach Branchen, Art der Tätigkeiten usw. den Arbeitsmarkt, was deren Handhabung erleichtern, allerdings auch zu Ausschlüssen, z. B. durch falsche oder missverständliche Kategorisierungen, führen kann. Durch dieses Verdichten und Strukturieren der verstreuten Informationen geben sie ihnen eine bestimmte Form, die von den Arbeitssuchenden als »Markt« erkannt werden kann. Damit bringen sie den »Arbeitsmarkt« auf die Tische der Arbeitssuchenden.

Auch beim Lernen, wie eine Bewerbung aussehen soll, spielen diese Online-Plattformen für die Arbeitssuchenden eine bestimmte, wenn auch weniger exklusive, Rolle. Online-Plattformen, so sie z. B. Tipps für gute Bewerbungen anbieten, oder das Kreieren von Online-Profilen und Online-Lebensläufen standardisieren, sind neben Kursen beim und Unterlagen vom Arbeitsmarktservice AMS eine unter vielen Quellen, die den spezifischen österreichischen Bewerbungshabitus mitprägen.

5.2 Situationenspezifische mögliche anti-diskriminatorische Effekte

So sehr Online-Plattformen die Arbeitssuche auch prägen, so wenig gestalten die existierenden den angespannten Arbeitsmarkt in eine Richtung mit, um Chancengleichheit zu erhöhen. Bis auf wenige Ausnahmen, z. B. Careesma.at, verfolgen die existierenden Plattformen keine entsprechenden arbeitsmarktpolitischen Agenden. Einfache Designentscheidungen könnten hier allerdings schon einen großen Unterschied machen. Aufbauend auf den erzählten Erlebnissen der Arbeitssuchenden, der Analyse der Online-Job-Plattformen, aber auch den Interviews mit ArbeitgeberInnen wollen wir hier sieben Situationen beschreiben, in denen über bestimmte Designelemente von Online-Plattformen Chancengleichheit im Bewerbungsprozess befördert werden kann.

Wie wir an anderer Stelle ausführlicher argumentieren (Schadauer/Springer 2015), sind wir davon überzeugt, dass Chancengleichheit bei der Rekrutierung durch einen verstärkten Fokus auf die Bildung, Interessen und Fähigkeiten der BewerberInnen befördert werden kann. Online-Job-Plattformen böten hier durch ihre weite Verbreitung und technischen Möglichkeiten einen interessanten Ansatzpunkt, dies umzusetzen. Wie beim Erstellen von Profilen können die Erstellung der Bewerbungsunterlagen

durch Vorgabe der einzugebenden Felder gesteuert und Elemente, die als Diskriminierungsauslöser (Trigger) agieren können, z. B. Portraitfotos, Geburtsdatum, Geburtsort, usw., ohne viel Aufwand ausgespart werden. Dies würde eine Standardisierung der Bewerbungsunterlagen mit sich bringen, wie sie auch in der Evaluation der Pilotprojekte zu anonymisierten Bewerbungen in Deutschland empfohlen wird (Bösch u. a. 2012, 9, Krause et al. 2012, 6–7). Das Aussparen dieser Informationen im Bewerbungsprozess vor den persönlichen Interviews könnte einige von unseren InterviewpartnerInnen berichtete problematische Situationen vermeiden helfen.

Die sieben hier beschriebenen Situationen wurden so ausgewählt, dass sie einen möglichen Gestaltungsspielraum von Online-Job-Plattformen, basierend auf unserem empirischen Material, illustrieren. Diese Situationen bauen auf vier Fragen auf, die wir im Rahmen der Analyse des empirischen Materials formulierten: Worauf muss beim Design einer Online-Job-Plattform geachtet werden, um anti-diskriminatorische Effekte erzielen zu können (Situation 1–4)? Welche Voraussetzungen für eine erfolgreiche Umsetzung ergeben sich aus dem empirischen Material (Situation 5)? Welche positiven Effekte auf die Arbeitssuche könnte eine anti-diskriminatorische Job-Plattform haben (Situation 6)? Und welchen Effekt könnte eine Standardisierung der Arbeitssuche mithilfe von Online-Job-Plattformen auf die Rekrutierung aus Sicht der ArbeitgeberInnen haben (Situation 7)?

Situation 1: Ein wiederkehrender Moment indirekt erlebter Diskriminierung bezog sich auf Annahmen der ArbeitgeberInnen ob der Sprachkenntnisse der Arbeitssuchenden. Unabhängig davon, welche Ausbildung und was über die eigenen Sprachkenntnisse in den Bewerbungsunterlagen angegeben wurde, ergab sich für mehrere InterviewpartnerInnen eine wie hier beschriebene Situation:

»[...] ich weiß nicht, welche Erwartungen sie vor dem Gespräch mit mir haben. Ich habe zum Beispiel ganz oft gehört, dass sie überrascht sind, wie gut ich Deutsch spreche und so Sachen. Und da merke ich, okay jetzt hat es einen Kehrpunkt gegeben. Die haben ganz was anderes, ich weiß nicht, was sie von mir erwartet haben, und jetzt ist der Wow, was der alles gemacht hat, das klingt alles sehr interessant und spannend«
(Interview 7, 233–237).

Für die/ dem interviewte/n Arbeitssuchende/n stellte sich dabei dann die Frage, wie viele ArbeitgeberInnen sie/ ihn aufgrund falscher Annahmen zu ihren/ seinen Sprachkenntnissen nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen hätten. Das Foto, Angaben zum Geburtsort, der Name oder die Angabe einer Muttersprache scheinen oft alle anderen Angaben zu überschatten. Die existierenden Online-Job-Plattformen legen diese Informationen als verpflichtende Angaben in ihren BewerberInnenprofilen fest und stellen sie im angezeigten Lebenslauf prominent dar. Diese Informationen in den BewerberInnenprofilen wegzulassen, würde von den ArbeitgeberInnen verlangen, sich mit den BewerberInnen genauer zu beschäftigen. Auch wenn nicht sichergestellt werden kann, dass andere Angaben, wie z. B. zur Berufserfahrung außerhalb von Österreich, Rückschlüsse auf eine Migrationsgeschichte nach sich ziehen können, geht diesen Rückschlüssen zumindest eine genauere Beschäftigung mit den BewerberInnen voraus,

was damit helfen kann, vorschnelle Urteile und Ablehnung abzubauen. Dem entgegen würde auch das Weglassen der Angabe zur Erstsprache zugunsten einer einheitlichen Darstellung der Sprachkenntnisse kommen.

Situation 2: Trotz aller politischer Beteuerungen nahmen die interviewten Arbeitssuchenden einen begrenzten Arbeitsmarktzugang nicht nur als rechtliche Einschränkung, sondern auch als Wettbewerbsnachteil am Arbeitsmarkt wahr. Die beiden InterviewpartnerInnen mit begrenztem Arbeitsmarktzugang erzählten von mehreren Situationen, in denen die ArbeitgeberInnen während eines ansonsten gut laufenden Bewerbungsgesprächs sofort das Interesse verloren hatten, als das Thema Arbeitsmarktzugang zur Sprache kam. Dabei war für beide die Unwissenheit der ArbeitgeberInnen bezüglich dieses Themas besonders überraschend und frustrierend. Aufgrund dieser Erfahrung ist der Umstand, dass einige Online-Job-Plattformen die Arbeitssuchenden auffordern, anzugeben, ob sie die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen oder nicht und den ArbeitgeberInnen die Option anbieten, Arbeitssuchende ohne österreichische Staatsbürgerschaft bei der Suche nach BewerberInnenprofilen nicht anzuführen, sehr problematisch. Ein Weglassen der Information zur Staatsbürgerschaft könnte dieser Benachteiligung zumindest ansatzweise entgegenwirken.

Situation 3: Gegenwärtig sind die Arbeitssuchenden bei der Frage, wie sie sich anonym bewerben können und welche Angaben weggelassen werden sollten, weitgehend auf sich alleine gestellt. So haben sich zwei InterviewpartnerInnen in ihrer Arbeitssuche mit dem Gedanken gespielt, bestimmte Angaben wegzulassen, haben dies allerdings nie durchgezogen. So erzählt eine/r:

»... ich habe es mir überlegt, ich habe es bei manchen Bewerbungen am Anfang, also nicht beim Lebenslauf, sondern bei Bewerbungsschreiben, bei manchen Bewerbungen, wo ich mir gedacht habe, es ist ganz egal, woher ich komme, für die Stelle, habe ich es weggelassen« (Interview 7, 158–161).

Online-Job-Plattformen wären hier ein vielversprechender Ansatz, um Arbeitssuchende bei der Anonymisierung ihrer Unterlagen zu unterstützen, was die existierenden Plattformen bisher allerdings nicht bewerkstelligen. Sie bieten zwar Vorlagen und Vorgaben zu typischen Bewerbungen an, geben allerdings keine Information zu anonymisierten Bewerbungen oder verhindern sogar aktiv, durch verpflichtende Angaben z. B. zum Alter und Geburtsort, eine Anonymisierung der Bewerbungsprofile. Durch die Vorlagen und Vorgaben tragen sie dazu bei, den Bewerbungsprozess zu standardisieren, allerdings innerhalb des gegenwärtigen Bewerbungshabitus.

Eine Standardisierung des Bewerbungsprozesses und der Bewerbungsunterlagen über Online-Job-Plattformen könnte allerdings in zweierlei Hinsicht eine Hilfestellung für Arbeitssuchende anbieten: Einerseits könnte sie vermitteln, welche Angaben Diskriminierungsauslöser sein können und andererseits, wie die Bewerbungsunterlagen trotz Anonymisierung interessant gestaltet werden können. Eine derartige Standardisierung der Bewerbungsunterlagen, die keine Diskriminierungsauslöser enthalten und durch Online-Job-Plattformen befördert werden kann, würde den Arbeitssuchenden bei der Gestaltung der Arbeitssuche entgegenkommen.

Situation 4: Der Usability-Test unseres Konzepts einer entsprechenden Online-Job-Plattform hat noch einen weiteren interessanten Effekt einer technischen Umsetzung von anonymisierten Bewerbungen aufgezeigt. Teil des Tests war, dass die TesterInnen ihren Lebenslauf anhand der vorgefertigten Internetseiten erstellen sollten. Einer Testerin, mit der wir im Vorhinein nicht ausführlicher über das Thema Anonymisierung gesprochen hatten, fiel dabei erst im Nachhinein und auf explizite Nachfragen auf, dass der erstellte Lebenslauf keine Angaben zum Geschlecht, Geburtsort und kein Portraitfoto enthielt. Ein Effekt einer entsprechenden technischen Herangehensweise an die Gestaltung der Arbeitssuche kann deswegen sein, dass Arbeitssuchenden anonymisierte Bewerbungen auf eine unaufdringliche Art näher gebracht werden können. Dies kann direkt in die tägliche Routine der Arbeitssuche eingebunden werden, ohne diese aufbrechen und stören zu müssen. Auf längere Sicht kann dies auch zu einer Veränderung des vorherrschenden Bewerbungshabitus führen.

Situation 5: Ein Aspekt, den sowohl die Evaluation der Pilotprojekte in Deutschland (Bösch u. a. 2012) als auch die gescheiterten Pilotprojekte in Österreich unterstreichen (siehe dazu Schadauer/ Springer 2015, 4–6), ist, dass die Umsetzung anonymisierter Bewerbungen nur einen positiven Effekt haben kann, wenn alle BewerberInnen davon erfasst werden. Diese Einschätzung wurde auch von unseren InterviewpartnerInnen geteilt. Eine technische Umsetzung über eine Online-Job-Plattform könnte dies durch eine Standardisierung und Vereinheitlichung der BewerberInnenprofile leisten, wie es bei den existierenden Plattformen schon geschieht. Ein Vorteil solch einer Lösung wäre auch, dass eine für alle gültige Umsetzung der Anonymisierung im Vorhinein ersichtlich wäre.

Situation 6: Was alle Interviews mit den Arbeitssuchenden durchzog, war der Eindruck, mit den Nachteilen von Diskriminierung am Arbeitsmarkt alleine gelassen zu werden. Sie bekamen mit, dass Diskriminierung am Arbeitsmarkt stattfindet, für eine Lösung dieser Situation waren sie allerdings selbst zuständig. Eine technische Umsetzung anonymisierter Bewerbungen würde diese Verantwortung in einem wichtigen Schritt des Bewerbungsprozesses von den Betroffenen weg und hin zu einer strukturierenden Akteurin, einer Online-Job-Plattform, verschieben.

Zugute kommt diesem Vorschlag auch, dass bei unseren InterviewpartnerInnen sowohl anonymisierte Bewerbungen als auch der Ansatz, über Online-Job-Plattformen diese umzusetzen, auf Zuspruch stießen:

»Ich glaube, das würde schon was bringen, auf jeden Fall. Ich glaube schon, dass es gut ist, ich kann es mir schwer vorstellen, aber weil ich ja nicht weiß, wie es genau gestaltet ist, aber ich glaube schon und wenn man das eben geschlechtsneutral machen könnte und altersneutral und solche Sachen und wenn man wirklich nur die Qualifikation hervorheben, ja. Dann ich fände es gut« (Interview 8, 178–181).

»Weil bei den Stellenausschreibungen ist es auch meistens so, Bewerbungen mit Foto, Bewerbungsunterlagen, wenn man das ganz abschaffen könnte, wäre es viel leichter und gerechter. Jetzt nicht nur für uns, sondern für alle, weil viele Arbeitgeber jetzt auch wegen dem Foto entscheiden« (Interview 4, 182–185).

Situation 7: Ablehnender standen die interviewten ArbeitgeberInnen und Personalverantwortlichen anti-diskriminatorischen Maßnahmen wie anonymisierten Bewerbungen gegenüber. Alle interviewten Personalverantwortlichen waren davon überzeugt, dass in ihren Betrieben Diskriminierung nicht stattfände und allen BewerberInnen die gleichen Chancen gewährt würden. Ein größeres Problem für sie stelle die große Anzahl an Bewerbungen dar, die sie auf Ausschreibungen erhalten, wobei besonders kleinere und mittlere Betriebe damit zu kämpfen hätten. Eine Vereinheitlichung und Standardisierung der Bewerbungsunterlagen sowie auch eine technische Unterstützung bei der Rekrutierung würde hierbei eine Erleichterung darstellen (für mehr dazu siehe Schadauer/ Springer 2015). Online-Plattformen könnten ein hilfreiches Angebot darstellen und deren Umsetzung erleichtern. Damit wäre zwar noch keine Anonymisierung des Bewerbungsprozesses erreicht, allerdings würde eine spätere Umsetzung erleichtert.

Wie die Erfahrung der InterviewpartnerInnen, die bei telefonischen und persönlichen Gesprächen mit ArbeitgeberInnen abgelehnt, beleidigt und gedemütigt wurden, treffen diese möglichen sozio-technologisch begleiteten Interventionen am Arbeitsmarkt bei ausgeprägten Vorurteilen, Aggressionen und Überheblichkeiten an ihre Grenzen. Im Gegenteil besteht sogar die Gefahr, dass BewerberInnen persönlichen Anfeindungen bei der Arbeitssuche vermehrt ausgesetzt wären, wenn eine auf Vorurteilen basierende Vorselektion nicht mehr möglich ist. Hier müssen andere Maßnahmen greifen, z. B. das Gleichbehandlungsgesetz, und Einrichtungen entsprechend ausgestattet werden, z. B. die Gleichbehandlungsanwaltschaft und -kommission sowie die zivilgesellschaftlichen Beratungsstellen und Betroffenenorganisationen.

6. Zusammenfassung und Ausblick

Online-Job-Plattformen wie karriere.at, monster.at, Xing, usw. spielen bei der Arbeitssuche eine gestaltende Rolle. Die interviewten Arbeitssuchenden nutzen diese auf vielfältige Weise und die Beschäftigung mit diesen ist Teil der alltäglichen Arbeitssuchroutine. Neben der Vermittlung von Stellenausschreibungen erfüllen sie allerdings noch weitere Zwecke. Über die Plattformen versuchten die interviewten Arbeitssuchenden mehr über den Arbeitsmarkt zu erfahren, auf dem sie sich bewegen. Die Arbeitssuche sehen wir deswegen auch als eine *epistemische* Tätigkeit und die Online-Job-Plattformen als *epistemische Werkzeuge* (*epistemic device*) an. Durch die zentrale Rolle, die diese für diese Erkenntnisarbeit der Arbeitssuchenden einnehmen, gehen wir sogar soweit, den Online-Job-Plattformen eine »ontologische Autorität« zuzusprechen. Sie kreieren den Arbeitsmarkt mit, auf dem sich die Arbeitssuchenden bewegen. Dadurch kommt den gewählten Kategorien, um den Markt zu strukturieren und zugänglich zu machen, auch eine besondere Bedeutung zu. Sowohl zu grobe oder zu feine Kategorien als auch missverständliche Bezeichnungen können dazu führen, dass interessante und passende Ausschreibungen nicht gefunden werden können, und Arbeitssuchenden, die sich für bestimmte Branchen oder Tätigkeiten interessieren, den Zugang erschweren.

Aufgrund dieser zentralen Rolle hätten Online-Job-Plattformen auch das Potenzial, Chancengleichheit bei der Arbeitssuche und Rekrutierung zu befördern, was allerdings nur sehr wenige der existierenden Plattformen aktiv nutzen. Dabei zeigte uns die Erfahrung der Arbeitssuchenden, die wir im Rahmen des *G@together*-Projekts interviewten, dass eine entsprechende arbeitsmarktpolitische Agenda notwendig wäre. Unsere InterviewpartnerInnen haben Diskriminierung auf verschiedenste Art und Weise erlebt. Dabei stellt die Weigerung, aufgrund der Hautfarbe, des Kopftuchs oder des Namens zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen oder für eine offene Stelle in Betracht gezogen zu werden, nur eine Form erlebter Diskriminierung dar. Aggressive Zurückweisungen, Beleidigungen und als Personen nicht ernstgenommen zu werden sind weitere Formen. Diese beeinträchtigen die Arbeitssuche über die statistische Ablehnungsrate hinaus. Der Arbeitsmarkt stellt sich für die interviewten Arbeitssuchenden als besonders angespannt und schwierig dar. Durch diese Momente wird der österreichische Arbeitsmarkt für sie etwas Bedrohliches und Befremdliches.

Hierbei könnten Online-Job-Plattformen durch spezifische Designentscheidungen (»Skripte« oder »Einschreibungen«) bei den Arbeitssuch- und Rekrutierungsprozessen produktiv intervenieren. Um dies zu veranschaulichen, haben wir sieben Situationen skizziert, in denen diese einen Unterschied machen könnten, wobei wir davon ausgehen, dass der Fokus auf Interessen, Fähigkeiten und Qualifikationen der BewerberInnen eine Grundvoraussetzung für die Gewährung von Chancengleichheit darstellt. Online-Job-Plattformen können durch ein entsprechendes Design dazu beitragen, den Fokus auf die Angaben zu den Fähigkeiten in den Bewerbungsunterlagen zu verschieben und damit weg vom Namen oder dem Portraitfoto, die zu falschen Annahmen über die BewerberInnen führen können. Auch kann den über den Regulierungsbereich hinausreichenden benachteiligenden Effekten bei eingeschränkten Arbeitsmarktzugängen entgegengewirkt werden. Online-Job-Plattformen böten auch einen guten Ausgangspunkt, um den Arbeitssuchenden näher zu bringen, wie sie ihre Bewerbungsunterlagen in einer Weise gestalten können, dass mögliche Diskriminierungsauslöser nicht vorkommen. Sie bieten durch ihre Präsenz darüber hinaus die Möglichkeit, aktiv den vorherrschenden Bewerbungshabitus für alle Arbeitssuchenden zu transformieren. Denn damit anonymisierte Bewerbungen einen positiven Effekt haben können, müssen alle BewerberInnen davon erfasst werden. Dies wäre auch ein positives Signal für die betroffenen Arbeitssuchenden. Was die ArbeitgeberInnen betrifft, die Maßnahmen wie anonymisierten Bewerbungen eher ablehnend gegenüberstehen, böten Online-Job-Plattformen eine Möglichkeit, den Bewerbungsprozess und die Bewerbungsunterlagen weitgehend zu standardisieren und technologisch zu unterstützen, was eine spätere Implementierung anti-diskriminatorischer Maßnahmen zumindest erleichtern würde.

Obwohl die interviewten Arbeitssuchenden anonymisierten Bewerbungen und der Umsetzung über eine Online-Plattform sehr positiv gegenüberstanden, haben die Interviews auch gezeigt, dass nicht alle Diskriminierungsmomente über Online-Job-Plattformen aufgelöst werden können. Auch bei persönlichen Vorstellungsgesprächen können rassistische Vorurteile und Ablehnung zutage treten, was für die Arbeitssuchenden eine äußerst unangenehme und beeinträchtigende Situation darstellt. Hier

müssen andere Maßnahmen greifen und Organisationen und Einrichtungen entsprechend ausgestattet werden, um die Betroffenen zu unterstützen. Auch bei Besetzungen von Stellen, ohne auf den Arbeitsmarkt zuzugreifen, z. B. durch Nutzung von sozialen oder beruflichen Beziehungen und Netzwerken, können Online-Job-Plattformen nicht gestaltet eingreifen, sondern sind, wie auch bestimmte Gruppen von ArbeitsmarktteilnehmerInnen, ausgeschlossen.

Im Rahmen des *G@together*-Projekts haben wir aufbauend auf das umfangreiche empirische Material ein Konzept einer Online-Job-Plattform entwickelt, welches den Fokus auf die Fähigkeiten, Interessen und Qualifikationen der BewerberInnen legt und damit Chancengleichheit erhöhen kann. Während dieses konzeptuelle Lösungen für die beschriebenen Situationen anbietet, sind Fragen der konkreten technischen, praktischen als auch ökonomischen Umsetzung noch offen. Auch blieb im *G@together*-Projekt zu wenig Zeit, um die ein- und ausschließenden Effekte der verschiedenen benutzten und möglichen Kategorien, um den Arbeitsmarkt für die Arbeitssuchenden zu strukturieren und zugänglich zu machen, zu untersuchen und gegebenenfalls Alternativen zu entwickeln. Dies ist eine Frage, der in nachfolgenden Projekten nachgegangen werden muss.

Literatur

- Akrich, Madeleine (1992) *The De-Description of Technical Objects*. In: Bijker, Wiebe E./Law, John (eds.) *Shaping Technology/building Society: Studies in Sociotechnical Change*. Cambridge, 205–224.
- Andree, Dagmar/ Moser, Rudolf (2012) *Welche Chancen haben Ältere am Arbeitsmarkt – Ergebnisse einer Befragung der AK-OÖ*. In: WISO Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift des ISW, Nr. 4, 87–103.
- Böschen, Ines u. a. (2012) *Pilotprojekt »Anonymisierte Bewerbungsverfahren«*. Berlin/ Bonn/ Frankfurt an der Oder, verfügbar unter: http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/report_pdfs/iza_report_44.pdf, 9. 9. 2014.
- Braakmann, Diana/ Enzenhofer, Edith (2010) *Erleben von Angst und Bedrohung durch Fremdenfeindlichkeit*. In: SWS-Rundschau, Nr. 1, 83–104.
- Callon, Michel (2007) *What Does It Mean to Say That Economics Is Performative?* In: MacKenzie, Donald A. et al. (eds.) *Do Economists Make Markets?: On the Performativity of Economics*. New Jersey, 311–357.
- Eichwalder, Reinhard/ Moser, Cornelia (2010) *Aspekte der geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktsegregation*. In: Frauenbericht 2010 – Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich. Wien, 141–152, verfügbar unter: <http://www.bka.gv.at/studien/frauenbericht2010/Frauenbericht2010PDF.zip>, 7. 1. 2014.
- Expertenrat für Integration (2014) *Integrationsbericht 2014 – Bericht des Expertenrats für Integration*. Wien.
- Gächter, August (2010) *Die Verwertung der Bildung ist in allen Bundesländern das größere Problem als die Bildung selbst*. Wien, verfügbar unter: <https://www.zsi.at/users/153/attach/p15090ber.pdf>, 16. 12. 2013.
- Gächter, August (2012) *Diskriminierung am Arbeitsmarkt*. In: Ali-Pahlavani, Zohreh/ Mittendorfer, Cornelia (HgInnen) *GLEICH-BEHANDLUNG – Anspruch und Wirklichkeit am Beispiel ethnischer Diskriminierung*. Tagungsband, 17–40, verfügbar unter: http://media.arbeiterkammer.at/wien/PDF/studien/Tagungsband_Gleichbehandlung_2012.pdf, 9. 8. 2013.
- Gleichbehandlungsanwaltschaft (2012) *Teil II des Gleichbehandlungsberichts für die Privatwirtschaft 2010 und 2011*. Wien, verfügbar unter: <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=49985>, 5. 2. 2014.

- Heslin, Peter A. et al. (2012) *The Devil Without and Within: A Conceptual Model of Social Cognitive Processes whereby Discrimination Leads Stigmatized Minorities to Become Discouraged Workers*. In: Journal of Organizational Behavior, Nr. 6, 840–862.
- Hirschauer, Stefan (1999) *Die Praxis der Fremdheit und die Minimierung von Anwesenheit*. In: Soziale Welt, Nr. 3, 221–246.
- Hofer, Helmut u. a. (2013) *Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt*. Endbericht, verfügbar unter: http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/o/o/9/CH2247/CMS1318326022365/diskriminierung_migrantinnen_arbeitsmarkt.pdf, 17. 6. 2014.
- Knorr-Cetina, Karin (1991) *Die Fabrikation von Erkenntnis: Zur Anthropologie der Wissenschaft*. Frankfurt a. M.
- Krause, Annabelle et al. (2012) *Anonymous Job Applications in Europe*. In: IZA Journal of European Labor Studies, Nr. 1, 5.
- Latour, Bruno (1996) *Der Berliner Schlüssel: Erkundungen eines Liebhabers der Wissenschaften*. Berlin.
- Latour, Bruno (2000) *When Things Strike Back: a Possible Contribution of «Science Studies» to the Social Sciences*. In: The British Journal of Sociology, Nr. 1, 107–123.
- Latour, Bruno/ Woolgar, Steve (1986) *Laboratory Life*. New Jersey.
- Law, John (1987) *On the Methods of Long Distance Control: Vessels, Navigation and the Portuguese Route to India*. In: Law, John (ed.) *Power, Action, and Belief: A New Sociology of Knowledge?* London/ Boston, 234–263.
- Law, John/ Urry, John (2004) *Enacting the Social*. In: Economy and Society, Nr. 3, 390–410.
- Leonardi, Paul M. (2012) *Materiality, Sociomateriality, and Socio-Technical Systems*. In: Leonardi, Paul et al. (eds.) *Materiality and Organizing: Social Interaction in a Technological World*. United Kingdom, 25–48.
- Mellor, David (2003) *Contemporary Racism in Australia: The Experiences of Aborigines*. In: Personality and Social Psychology Bulletin, Nr. 4, 474–486.
- Orlikowski, Wanda J. (2002) *Knowing in Practice*. In: Organization Science, Nr. 3, 249–273.
- Prokopp, Monika/ Luomi-Messerer, Karin (2009) *Benachteiligte Gruppen am Arbeitsmarkt*. Wien, verfügbar unter: [http://www.refernet.at/index.php/de/component/docman/doc_download/](http://www.refernet.at/index.php/de/component/docman/doc_download/62-benachteiligte-gruppen-am-arbeitsmarkt) 62-benachteiligte-gruppen-am-arbeitsmarkt, 18. 12. 2013.
- Reckwitz, Andreas (2002) *The Status of the »Material« in Theories of Culture: From »Social Structure« to »Artefacts«*. In: Journal for the Theory of Social Behaviour, Nr. 2, 195–217.
- Reichel, David (2010) *Fremdenrecht, soziale Diskriminierung und Integration*. In: SWS-Rundschau, Nr. 1, 56–76.
- Schadauer, Andreas/ Springer, Benedikt (2014a) *Diskriminierung durch Jobseiten? Potenziale für Exklusion und Inklusion durch Arbeitssuch- und Rekrutierungstechnologien*. In: Soziale Technik, Nr. 4, 5–7.
- Schadauer, Andreas/ Springer, Benedikt (2014b) *Socio-technological Job Search and Recruitment in a Segregated Labour Market: Inclusion, Exclusion and Opportunities*. In: Proceedings STS Conference Graz 2014. Critical Issues in Science and Technology Studies. Graz, verfügbar unter: http://www.ifz.aau.at/ias/Media/Dateien/Downloads-IFZ/IAS-STIS/IAS-STIS-Conference/STS-Conference-2014/Social-justice-and-Diversity/Schadauer_Springer_paper, 9. 9. 2014.
- Schadauer, Andreas/ Springer, Benedikt (2015) *Non-discriminatory & Diversity-enhancing Job Application and Recruiting Measures: Perceptions of Job Seekers and Employers in Austria*. In: Diversity and (in)equality in work and organizations. 3rd »Equal is not Enough« Conference. Antwerp, Belgium, verfügbar unter: <http://www.equalisnotenough.org/download.aspx?c=.EQUALISNOTENOUGH&n=121281&ct=121281&e=332177>, 30. 6. 2015.
- Schadauer, Andreas/ Wiesinger, Judith (2015) *Um ihre Chancen betrogen! Die Auswirkung rassistischer Diskriminierung auf die Arbeitssuche*. In: WISO Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift des ISW, Nr. 1, 179–194.
- Schatzki, Theodore R. (2002) *The Site of the Social: A Philosophical Account of the Constitution of Social Life and Change*. Pennsylvania.
- Schmidt, Robert (2012) *Soziologie der Praktiken: Konzeptionelle Studien und empirische Analysen*. Berlin.
- Simeon, Lisa et al. (2007) *»Situation Testing« – Discrimination in Access to Employment Based on ILO Methodology*. Switzerland, verfügbar unter: <http://www.jus.uio.no/smr/english/about/programmes/serp/docs/ILO.pdf>, 2. 1. 2014

- Smoliner, Stefanie (2011) *Ungleichheiten auf dem österreichischen Arbeitsmarkt: Über die unterschiedlichen Erträge formaler Bildungsqualifikationen von ÖsterreicherInnen ohne Migrationshintergrund und MigrantInnen der ersten und zweiten Generation auf dem österreichischen Arbeitsmarkt*. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, Nr. 3, 95–108.
- Statistik Austria/ Kommission für Migrations- und Integrationsforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (2014) *Statistisches Jahrbuch »migration & integration 2014«*. Wien, verfügbar unter: http://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=077475, 22. 7. 2015.
- Strauss, Anselm/ Corbin, Juliet M. (1998) *Basics of Qualitative Research: Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. London/ New Delhi.
- Terkessidis, Mark (2004) *Die Banalität des Rassismus: Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive*. Bielefeld.
- Wang, Chuang et al. (2007) *Constructing the Search for a Job in Academia from the Perspectives of Self-regulated Learning Strategies and Social Cognitive Career Theory*. In: Journal of Vocational Behavior, Nr. 3, 574–589.
- Weichselbaumer, Doris (2003) *Gleiche Qualifikation – unterschiedliche Behandlung? Drei österreichische Studien zur Arbeitsmarktdiskriminierung von Frauen*. In: WISO Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift des ISW, Nr. 2, 13–30.
- Weichselbaumer, Doris (2004) *Is It Sex or Personality? The Impact of Sex Stereotypes on Discrimination in Applicant Selection*. In: Eastern Economic Journal, Nr. 2, 159–186.
- Wyatt, Sally (2007) *Technological Determinism Is Dead; Long Live Technological Determinism*. In: Hackett, Edward J. et al. (eds.) *The Handbook of Science and Technology Studies*. Cambridge/ London, 165–180.
- ZARA (Zivilcourage und Anti-Rassismus-Arbeit) (2015) *Rassismus Report 2014 – Einzelfall-Bericht über rassistische Übergriffe und Strukturen in Österreich*. Wien, verfügbar unter: http://www.zara.or.at/_wp/wp-content/uploads/2015/03/Zara_RR14_web_fin.pdf, 22. 5. 2015.

Internetadressen

- Auswertung der Daten der Statistik Austria Arbeitskräfteerhebung 2012, verfügbar unter: http://zara.or.at/_wp/wp-content/uploads/2014/09/d3-1-Identification-and-description-of-disadvantaged-groups-FINAL.pdf, 25. 6. 2015.
- Projektbericht, verfügbar unter: http://www.zara.or.at/_wp/wp-content/uploads/2014/09/D3.3+4.3-Requirements-towards-the-platform-FINAL.pdf, 25. 6. 2015.
- Projektbericht D 3 1: *Identification and Description of Disadvantaged Groups*, verfügbar unter: http://www.zara.or.at/_wp/wp-content/uploads/2014/09/D3-1-Identification-and-description-of-disadvantaged-groups-FINAL.pdf, 30. 6. 2015.

Kontakt:

claudia.schaefer@zara.or.at

andreas.schadauer@zara.or.at